

lungen (Bioabfallverordnung, Altautoverordnung) kann davon ausgegangen werden, daß die Rückführung von Abfällen in den Wirtschaftskreislauf künftig weiter an Bedeutung gewinnen wird. Vor dem Hintergrund der seit 1993 geltenden TA Siedlungsabfall, wonach spätestens mit Beginn des Jahres 2005 nur noch reaktionsarmer Restmüll deponiert werden darf, und der dafür notwendigen thermischen Behandlung,²⁴ wird jedoch die Menge der thermisch verwerteten Abfälle künftig zunehmen, die der abzulagernden hingegen noch mehr als bisher abnehmen. Es werden lediglich nicht verwertbare Verbrennungsrückstände deponiert. Das beeinflußt den Investitionsbedarf in die Entsorgungsinfrastruktur maßgeblich. So werden Investitionen in die thermische Abfallbehandlung in den neuen Ländern notwendig, um die Anforderungen der TA Siedlungsabfall spätestens ab 2005 erfüllen zu können. Nach Schätzungen des Bundesverbandes der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. (BDE), die ansteigende Abfallvermeidung und ansteigende stofflich/biologische Verwertung sowie die thermische Behandlung sämtlichen verbleibenden Restmüll unterstellen, ist unter Beachtung der in Bau befindlichen Anlagen mit einer Fehlkapazität von etwa 7 Mio. Jahrestonnen im Jahr 2005 in Deutschland zu rechnen. Davon entfallen etwa 4 Mio. Jahrestonnen auf Ostdeutschland.²⁵ Freilich sollten erforderliche Kapazitäten schrittweise errichtet werden, d.h. durch den Bau kleinerer Verbrennungseinheiten gemäß

dem zeitlichen Anstieg der thermisch zu behandelnden Mengen. Dadurch kann der Gefahr der Überdimensionierung von Einrichtungen, wie sie bei der Abwasserentsorgung in den neuen Ländern zu beobachten war, vorgebeugt und der Kapazitätsaufbau besser an die tatsächliche Bedarfsentwicklung angepaßt werden. Wegen der stark rückläufigen Ablagerung ist fraglich, ob in Ostdeutschland Neubauten von Deponien tatsächlich, wie bisher durch die Entsorgungsträger geplant, realisiert werden müssen. Eher dürften Nachrüstung und Sanierung von Altdeponien dringlicher sein.

In Westdeutschland, wo im Jahr 2005 geringere Fehlkapazitäten der thermischen Behandlung zu erwarten sind als in Ostdeutschland, sollte vor dem Bau neuer Anlagen zunächst eine höhere Auslastung der vorhandenen angestrebt werden. Das kann – sofern hohe Transportkosten nicht dagegen sprechen – durch Vergrößerung der Mülleinzugsbereiche (überregionale Kooperation der Entsorgungsträger) erreicht werden. In die Planung sollten auch (angrenzende) ostdeutsche Regionen einbezogen werden, um hier den Investitionsbedarf zu reduzieren. Wegen der deutlichen Verringerung des abzulagernden Restmülls und wegen geringerer Schutzanforderungen bei der Ablagerung thermisch behandelten Restmülls dürfte der Investitionsbedarf für Deponiebauten auch in den alten Ländern merklich zurückgehen.

Walter Komar (kmr@iwh.uni-halle.de)

Ist der deutsche Arbeitsmarkt beweglicher geworden? – Eine Analyse anhand der Unternehmenszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland

Der deutsche Arbeitsmarkt wird vielfach als träge und inflexibel beschrieben. Ein Aspekt dieser Starrheit ist die fehlende Arbeitskräftemobilität. In diesem Beitrag ist von Interesse, ob sich am deutschen Arbeitsmarkt seit Mitte der 80er Jahre vor dem Hintergrund eines wachsenden Globalisierungsdrucks und einer gesetzlichen Änderung zur Arbeitsmarktflexibilisierung Anzeichen für eine Erhöhung der Arbeitskräftemobilität ausmachen las-

sen. Dazu wird auf der Basis von Mikrodaten die Entwicklung der mittleren Unternehmenszugehörigkeitsdauer analysiert. Daß dieser Indikator tatsächlich eine rückläufige Tendenz zeigt, dürfte allerdings von konjunkturellen Einflüssen geprägt sein, weniger dagegen für eine flexible Reaktion auf dem Arbeitsmarkt sprechen. Eine Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen ergibt zudem, daß sich die Verkürzung der Unternehmenszugehörigkeitsdauer hauptsächlich im Rahmen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse abgespielt hat. Die erweiterten gesetzlichen Möglichkeiten zum Abschluß von befristeten Verträgen haben offenbar nur wenig zu einer Erhöhung der Arbeitskräftemobilität beigetragen.

²⁴ Vgl. BUNDESUMWELTMINISTERIUM: Bericht der Bundesregierung zur TA Siedlungsabfall, in: Umwelt Nr. 2/1996. Bonn, S. 74 ff.

²⁵ Vgl. BDE. Thermische Behandlung/energetische Nutzung, Kreislaufwirtschaft in der Praxis Nr. 5. Köln 1997, S. 11.

Unternehmenszugehörigkeitsdauer und Arbeitsmarktdynamik

Seit Mitte der 80er Jahre ist eine zunehmende Integration der Weltwirtschaft zu beobachten.²⁶ Dieser Globalisierungsprozeß stellt eine Herausforderung an die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen dar und resultiert in einem Anpassungsdruck bei den einzelnen nationalen Volkswirtschaften. Von dieser Entwicklung sind sowohl die Gütermärkte als auch die Arbeitsmärkte betroffen. Daher ist bei hinreichender Flexibilität neben anderem eine Intensivierung des 'Umschlagsprozesses' auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten.

Generell ist ein flexibler Arbeitsmarkt durch eine wesentlich höhere Fluktuationsintensität gekennzeichnet als ein von Inflexibilität geprägter Arbeitsmarkt, da einerseits Unternehmen auf Nachfrageschwankungen leicht durch Entlassung und Einstellung reagieren können und andererseits Arbeitnehmer geringe Eingangshürden bei Stellenwechseln zu überwinden haben. Entsprechend hoch ist auch die freiwillige Mobilität der Arbeitnehmer.

In einen starren Arbeitsmarkt ist die Entlassung von Arbeitnehmern dagegen stark erschwert und mit hohen Kosten verbunden. Unter diesen Bedingungen neigen Unternehmen dazu, Nachfragespitzen durch Überstunden aufzufangen, ohne die Stammbeslegschaft auszuweiten. Neueinstellungen werden vermieden, um das Risiko eines Personalkostenüberhangs in Zeiten geringer Kapazitätsauslastung zu minimieren. Entsprechend schwierig gestaltet sich die Stellensuche für Arbeitnehmer, was deren Mobilitätsbereitschaft eher einschränken dürfte.

Mit einer geringen Arbeitskräftemobilität sind jedoch nicht nur Nachteile, sondern auch Vorteile verbunden. Im Gegensatz zu einer Belegschaft, die sich durch hohe Fluktuation auszeichnet, können langfristig angelegte Arbeitsbeziehungen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens erhöhen, da sie eine Voraussetzung für die Bildung von betriebspezifischem Humankapital darstellen, welches die Produktivität der Arbeitnehmer steigert.

Ob sich der Reallokationsprozeß von Arbeitskräften in den letzten Jahren tatsächlich intensiviert hat und damit von einer flexiblen Reaktion auf die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gesprochen werden kann, wird oft mit dem Hinweis auf die im internationalen Vergleich relativ hohe Starrheit des deutschen Arbeitsmark-

tes in Frage gestellt. Bisher wurden in Deutschland einzelne Maßnahmen ergriffen, um den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten. So wurde unter anderem die Befristung von Arbeitsverträgen zum 1. Mai 1985 erleichtert.²⁷ Jedoch weist die OECD regelmäßig auf die Verkrustung des deutschen Arbeitsmarktes hin und unterbreitet weiterführende Vorschläge diese abzubauen.²⁸

Die Intensität des Umschichtungsprozesses auf dem Arbeitsmarkt drückt sich unter anderem in der Unternehmenszugehörigkeitsdauer aus: Sinkt im Mittel die individuelle Beschäftigungsdauer bei einem Unternehmen – auch Unternehmenszugehörigkeits- oder Beschäftigungsdauer im folgenden genannt – dann ist dies ein Indiz für eine erhöhte Mobilität der Arbeitskräfte.

Bisherige Studien zu diesem Thema benutzen verschiedene Variationen des Indikators und kommen auf diese Weise zu teilweise widersprüchlichen Einschätzungen der Entwicklung. So berichtet die OECD im Rahmen einer Querschnittsstudie basierend auf der *bisherigen* Beschäftigungsdauer, daß in Westdeutschland die Rate der Beschäftigten, die weitere fünf Jahre in einem Unternehmen bleiben, leicht zurückgegangen ist, was auf eine steigende Umschlagsintensität hindeutet.²⁹

Nach einer Studie der ILO hingegen – ebenfalls auf Basis von Querschnittsdaten – hat die bisherige Beschäftigungsdauer der Befragten zugenommen.³⁰ In die gleiche Richtung weisen Winkelmann und Zimmermann, die zeigen, daß die durchschnittliche Anzahl der Arbeitgeberwechsel abgenommen hat.³¹

²⁶ Vgl. HÄRTEL, H.-H. u.a.: Grenzüberschreitende Produktion und Strukturwandel – Globalisierung der deutschen Wirtschaft, HWWA. Hamburg 1995.

²⁷ Weitere gesetzliche Flexibilisierungsmaßnahmen bestanden in der sukzessiven Lockerungen der Regelungen zur Arbeitnehmervergabe seit 1. Oktober 1986 sowie in der Anhebung der Geltungsgrenze für den Kündigungsschutz auf Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern zum 1. Oktober 1996. Die Auswirkungen dieser Änderungen konnten jedoch im Rahmen der vorliegenden Analyse nicht berücksichtigt werden. Vgl. WALWEI, U.: Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen, IAB-Kurzbericht, Nr. 3, vom 28. Januar 1998.

²⁸ Vgl. z.B. OECD: OECD Economic Surveys Germany 1997, Paris 1997.

²⁹ Vgl. OECD: OECD Employment Outlook 1997.

³⁰ Vgl. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO): World Employment 1996/97: National Policies in a Global Context. Geneva 1996, S. 30 ff.

³¹ Vgl. WINKELMANN, R.; ZIMMERMANN, K. F.: Is job Stability declining in Germany? Evidence from count data models. Discussion Paper No. 97-23, Ludwig-Maximilians-Universität München 1997.

Die Widersprüche dürften in erster Linie mit den verwendeten Operationalisierungen zusammenhängen. So konnte die OECD im Gegensatz zur bisherigen Beschäftigungsdauer der ILO, mit der 5-Jahres-Verweilrate einen Teil des Einflusses von zyklischen Schwankungen der Einstellungen auf den Indikator eliminieren, jedoch bleibt weiterhin das Problem, daß die Ergebnisse auf der Basis bisheriger Beschäftigungsdauern in Querschnittsstichproben berechnet wurden. In einem solchen Untersuchungsdesign sind Teilgruppen mit langen Beschäftigungsdauern naturgemäß überrepräsentiert, ein Phänomen, das auch als Dauerverzerrung eines Bestandes bekannt ist.³²

Auch der Indikator von Winkelmann und Zimmermann ist in diesem Zusammenhang kritisch zu betrachten. Die Zahl der Arbeitgeberwechsel ist nur dann eine geeignete Größe für die Beschäftigungsmobilität, wenn zwischen zwei aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverhältnissen keine Unterbrechungsphase auftritt. Diese Annahme ist aber eher unrealistisch. Steigt beispielsweise die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer an, kann ein Rückgang der Beschäftigungsdauer auch mit einem Rückgang der Arbeitgeberwechsel einhergehen. Die durchschnittliche Zahl der Arbeitgeberwechsel ist daher als Indikator für den Mobilitätsgrad weniger eindeutig als die durchschnittliche Beschäftigungsdauer.

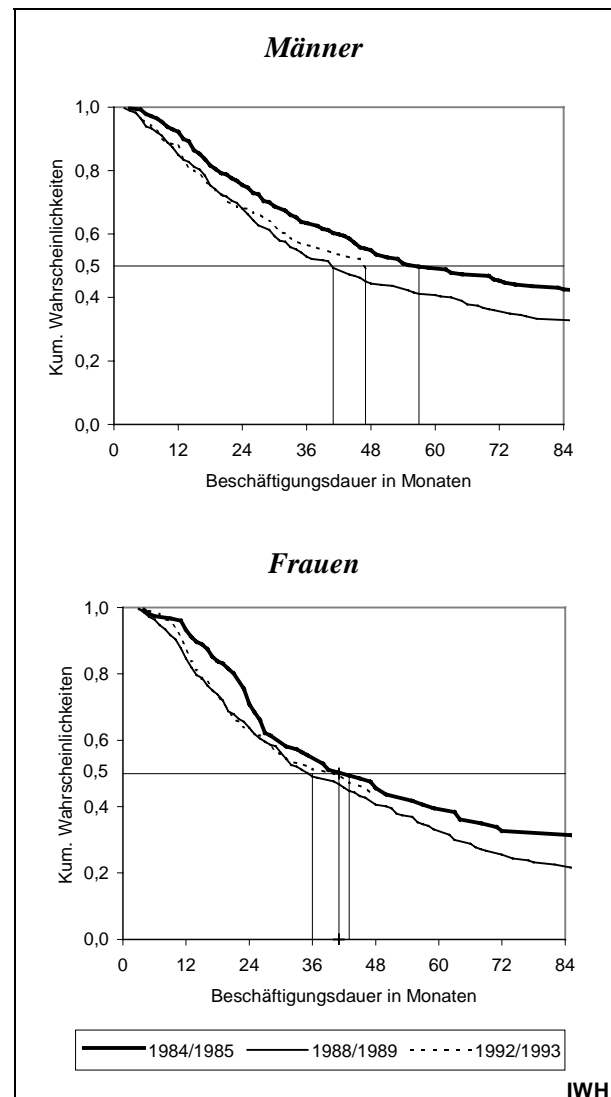
In der vorliegenden Studie wird im Gegensatz zu den genannten Untersuchungen die *abgeschlossene* Beschäftigungsdauer, welche mit Hilfe von Paneldaten generiert wird, herangezogen. Auf diese Weise können repräsentative und unverzerrte Aussagen über die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen getroffen werden.

Tendenzielle Abnahme der Beschäftigungsdauer bei Männern

Als Darstellungsform der Verteilung der Unternehmenszugehörigkeitsdauer wird das Konzept der 'Überlebensfunktion' sowie die daraus berechneten Medianwerte herangezogen (vgl. Kasten). Um die Entwicklung der Beschäftigungsdauer über die Zeit zu beschreiben, werden die Überlebensfunktionen getrennt nach den Jahren ausgewiesen, in denen die Beschäftigungsverhältnisse begonnen haben.

Anhand von Abbildung 1, in der die geschätzten Überlebensfunktionen für die Beschäftigungs-

Abbildung 1:
Überlebensfunktion für die Beschäftigungsdauer nach Jahren des Beschäftigungsanfangs



Quelle: SOEP; Berechnungen des IWH.

dauer für Männer und Frauen abgetragen sind, ist zu erkennen, daß die mittlere Beschäftigungsdauer von Männern seit 1984/85 deutlich zurückgegangen ist. Lag die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, die in dem Zeitraum 1984/85 begonnen wurden noch bei 54 Monaten, so ist sie zwischenzeitlich auf 41 Monate gesunken (vgl. Tabelle). Auch trotz des späteren Wiederanstiegs auf 47 Monate sind die Medianwerte immer noch signifikant niedriger als die Medianwerte für Beschäftigungsverhältnisse mit Beginn in den Jahren 1984/85. Für Frauen ist der Effekt nicht ganz so ausgeprägt, der grundsätzliche Tatbestand gilt jedoch auch hier.

Daß ein Rückgang der mittleren Beschäftigungsdauer nicht mit einer Zunahme der Arbeitgeber-

³² Vgl. BUTTLER, G.: Zur mittleren Dauer der Arbeitslosigkeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2/87, S. 213-219.

berwechsel einhergehen muß, sieht man an den nachfolgenden Grafiken zur Arbeitslosigkeitsdauer. Gegenläufig zum Rückgang der Beschäftigungsdauer ist zu erkennen, daß die Arbeitslosigkeitsdauer von Männern im gleichen Zeitraum angestiegen ist (vgl. Abbildung 2). Allerdings ist der Anstieg der mittleren Arbeitslosigkeitsdauer bei weitem schwächer als der entsprechende Rückgang der mittleren Beschäftigungsdauer. Eine hinreichende Erklärung für den Widerspruch zwischen dem Befund einer rückläufigen Beschäftigungsdauer und dem Befund von Winkelmann und Zimmermann hinsichtlich einer Abnahme der Arbeitgeberwechsel liefert der Anstieg der Arbeitslosigkeitsdauer für sich allein genommen noch nicht. Es ist daher zu vermuten, daß neben Arbeitslosigkeit noch andere Formen der Erwerbsunterbrechung oder zwischenzeitliche Phasen von Selbständigkeit eine wichtige Rolle spielen. Diesem Problem wird jedoch hier nicht weiter nachgegangen.

Tabelle:

Entwicklung der Medianwerte für die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeit^a - in Monaten -

Anfangszeitpunkt	1984/ 85	1986/ 87	1988/ 89	1990/ 91	1992/ 93
Männer					
<i>Beschäftigungsdauer</i> ^b	54	41	41	47	47
unbefristet	70	47	45	48	>55
befristet	21	19	22	32	23
<i>Arbeitslosigkeitsdauer</i>	4	3	3	4	6
Frauen					
<i>Beschäftigungsdauer</i> ^b	39	40	35	41	39
unbefristet	40	48	41	44	41
befristet	31	22	17	18	24
<i>Arbeitslosigkeitsdauer</i>	9	8	8	8	7

^a Werte in Klammern stellen p-Werte auf Basis des Breslow-Tests dar, welcher die Nullhypothese der statistischen Übereinstimmung der Überlebensfunktionen – hier relativ zur Überlebensfunktion für 1984/85 – überprüft. Ein p-Wert gibt die Irrtumswahrscheinlichkeit an, mit der die Nullhypothese abgelehnt wird, obwohl sie richtig ist. –

^b Es werden nur die Beschäftigungsperioden einbezogen, die sich eindeutig als befristet oder unbefristet identifizieren lassen. Eine systematische Verzerrung der Ergebnisse wurde durch diese Einschränkung nicht festgestellt. Die Befristung bezieht sich auf den Beschäftigungsbeginn. Die angegebenen Werte enthalten auch Beschäftigungsverhältnisse, die zu einem späteren Zeitpunkt entfristet wurden.

Daten und Methode der IWH-Analyse

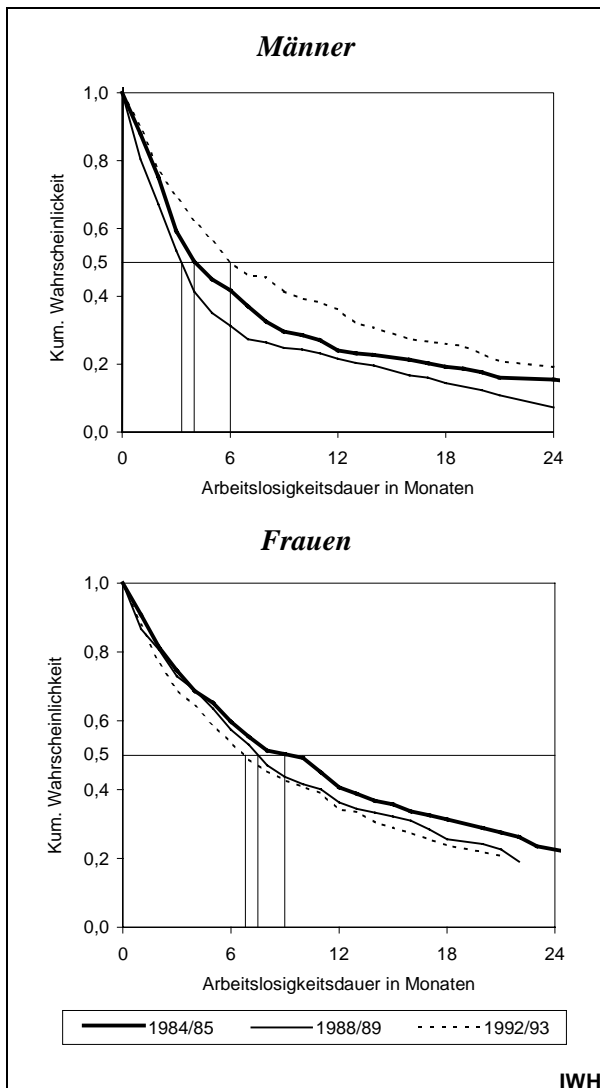
Der Untersuchung liegen Daten zugrunde, die aus der Teilstichprobe für Westdeutsche des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) generiert wurden.^a Die Unternehmenszugehörigkeitsdauer ist im Rahmen dieser Untersuchung definiert als ununterbrochene Zeitspanne einer Vollzeitbeschäftigung bei einem Arbeitgeber. Selbständige, Beamte und Auszubildende sind aus der Betrachtung ausgeschlossen. Als Arbeitslosigkeitsdauer ist eine entsprechende Zeitspanne in registrierter Arbeitslosigkeit zu verstehen. Repräsentative Angaben über Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsperioden liegen derzeit für den Zeitraum von 1984 bis 1995 vor.

Bei der statistischen Analyse der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeitsperioden ergibt sich das Problem der adäquaten Berücksichtigung von Rechtszensuren. Eine Rechtszensur liegt dann vor, wenn von einem Zeitraum lediglich der Anfangszeitpunkt bekannt ist, nicht jedoch der Endzeitpunkt. Dieser Fall tritt beispielsweise ein, wenn ein Beschäftigungsverhältnis über den letzten Befragungszeitpunkt hinaus andauerte. Weder der Ausschluß von Rechtszensuren, noch die Gleichsetzung mit abgeschlossenen Beschäftigungsdauern liefern geeignete Schätzungen der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer. Auf der Basis des sogenannten Kaplan-Meier-Verfahrens lassen sich Rechtszensuren dagegen adäquat berücksichtigen.^b

Die Darstellung erfolgt mit Hilfe von geschätzten 'Überlebensfunktionen' aus der sich wiederum ein Median als Maß für die mittlere Dauer ableiten läßt. Die Überlebensfunktion beinhaltet allgemein die Wahrscheinlichkeit dafür, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt im Ausgangszustand zu verbleiben. Übertragen auf Beschäftigungsverhältnisse besagt die Überlebensfunktion mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Beschäftigungsverhältnis mindestens bis zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehen bleibt. Der Median entspricht der Mindestdauer, die von exakt 50 vH der Beschäftigungsverhältnisse erreicht wird.

^a Vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin (DIW): Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study (GSOEP). Berlin 1996. – ^b Vgl. Blossfeld, H.-P.; Rohwer, G.: Techniques of Event History Modeling. Mahwah 1995.

Abbildung 2:
Überlebensfunktion für die Arbeitslosigkeitsdauer
nach Jahren des Beginns der Arbeitslosigkeit



Quelle: SOEP; Berechnungen des IWH.

Ausgeprägt zyklischer Verlauf der Beschäftigungsdauer

Der beschriebene Verlauf der mittleren Beschäftigungsdauer läßt im wesentlichen zwei konkurrierende Erklärungsansätze zu. Zum einen kann er eine trendhafte Entwicklung widerspiegeln und somit als eine erhöhte Mobilität im Zuge der geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen interpretiert werden. Zum anderen besteht die Möglichkeit, daß die Entwicklung der Unternehmenszugehörigkeitsdauer ein konjunkturelles Phänomen darstellt, da das Kündigungsverhalten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern einen zyklischen Verlauf aufweist.³³ In Aufschwungphasen steigen die

³³ Vgl. ILO a.a.O.

freiwilligen Kündigungen, während die Entlassungen relativ dazu zurückgehen. In wirtschaftlichen Abschwungphasen kann genau die gegenteilige Entwicklung beobachtet werden. Eigenkündigungen sind allgemein konjunkturreagibler als Fremdkündigungen. Dabei wirken Eigenkündigungen in Aufschwungphasen selbstverstärkend:³⁴ Die frei werdenden Arbeitsplätze werden vorwiegend durch bereits Beschäftigte besetzt, was eine Einstellungskette in Gang setzt, während in Abschwungphasen stärker auf den Arbeitslosenbestand zurückgegriffen werden kann.

Das beschriebene Muster des Kündigungsverhaltens findet sich auch in der vorliegenden Analyse wieder (vgl. Abbildung 3). Während der Aufschwungphase 1984-1991 hat sich – bei Männern bis 1989 und bei Frauen bis 1991 – der Anteil der Entlassungen an den beendeten Beschäftigungsverhältnissen reduziert. Zugleich stieg in den entsprechenden Zeiträumen der Anteil der freiwilligen Kündigungen. Im Zuge der Rezession 1992/93 hat sich das Kündigungsverhalten erwartungsgemäß umgekehrt. Die Entlassungen nahmen einen größeren Raum ein, und die freiwilligen Kündigungen waren rückläufig.

Durch die dominierende Wirkung der Eigenkündigungen verläuft der Anteil der beendeten Beschäftigungsverhältnisse prozyklisch mit der konjunkturellen Entwicklung (vgl. Abbildung 4), so daß gleichzeitig die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit in Aufschwungphasen sinkt und in Abschwungphasen steigt. Die aus Tabelle zu entnehmende Entwicklung der Medianwerte der Beschäftigungsdauer, welche zuerst einen deutlichen Rückgang und später einen Anstieg aufweisen, ist daher nicht eindeutig einem strukturellen Trend zuzuschreiben, sondern läßt sich auch mit konjunkturellen Einflüssen erklären.

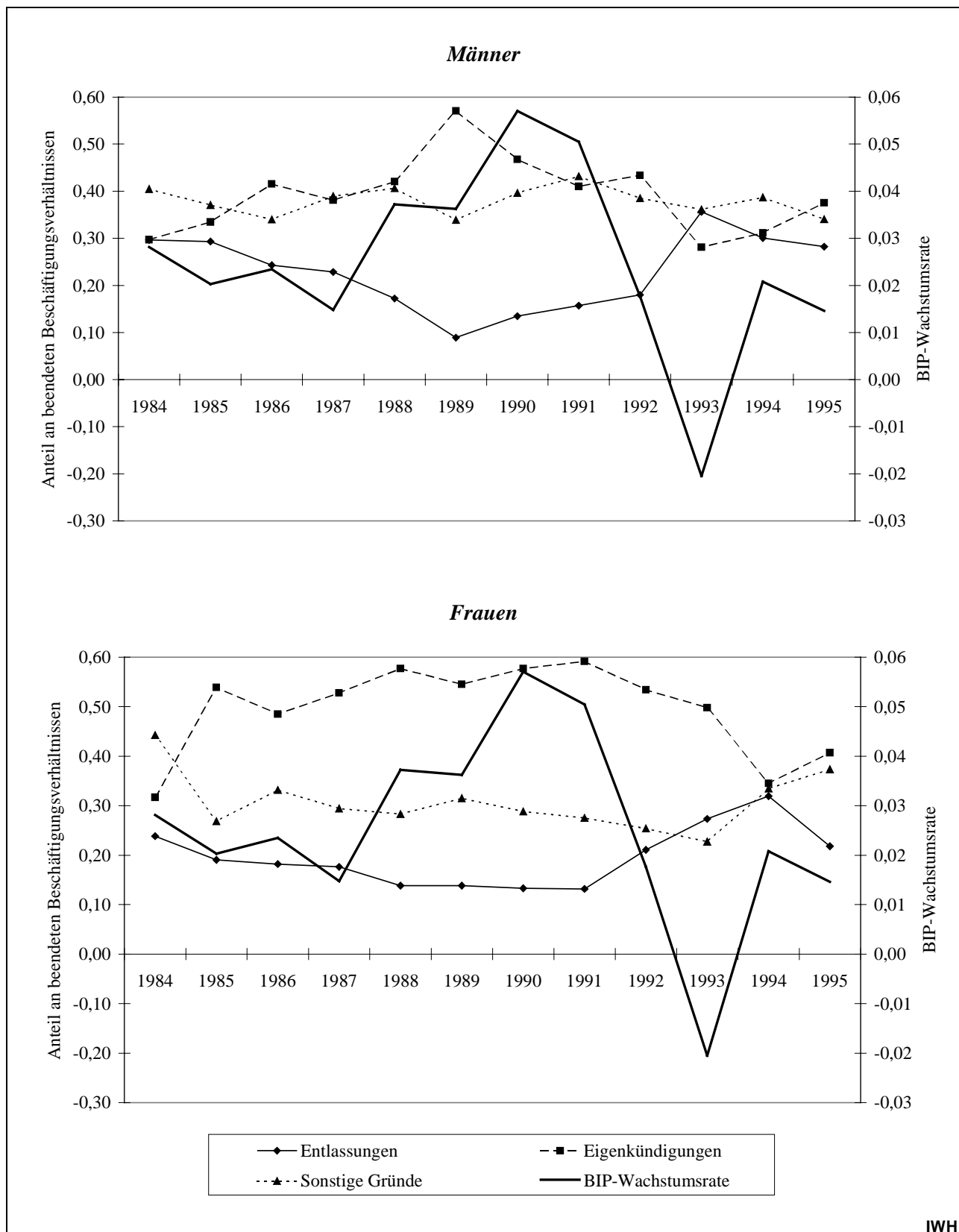
Befristete Beschäftigungsverhältnisse kein wesentlicher Beitrag zur Dynamisierung

Eine gesetzliche Flexibilisierungsmaßnahme bestand in der Erweiterung der Befristungsmöglichkeit von Arbeitsverträgen. Ihr Beitrag zu einer Mobilitätserhöhung war jedoch nicht bedeutend. So hat zwar der Anteil von jüngeren Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen zugenommen, im Durchschnitt aller Arbeitnehmer kann jedoch keine wesentliche Zunahme von befristeten

³⁴ Vgl. SCHETTKAT, R.: Flows in Labor Markets: Concepts and International Comparative Results, in: Schettkat, R. (Hrsg.): The Flow Analysis of Labour Markets. London 1996, S. 14-36.

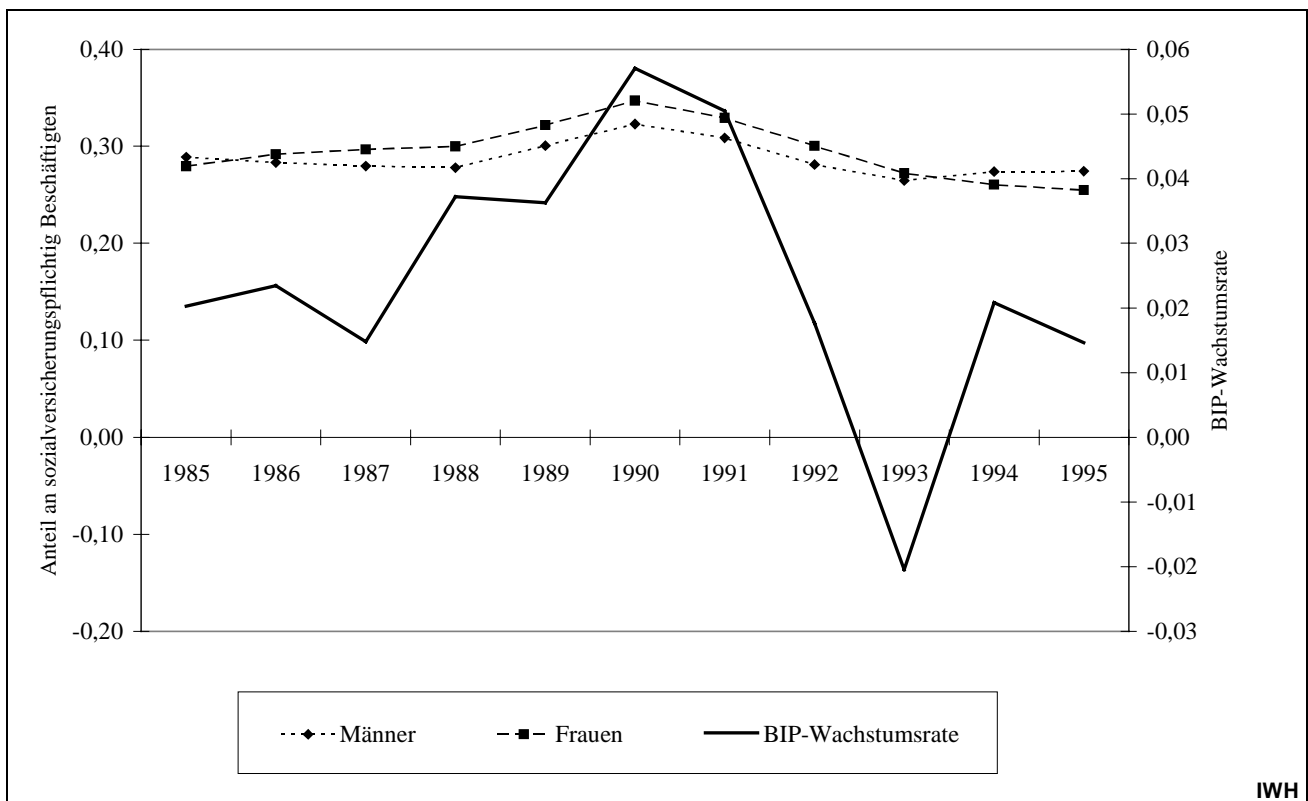
Abbildung 3:

Entwicklung der Gründe für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen über die Zeit
- in vH -



Quelle: SOEP; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des IWH.

Abbildung 4:
Entwicklung der Anteile der beendeten Beschäftigungsverhältnisse an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- in vH -



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des IWH.

Verträgen festgestellt werden. 1985 lag der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei 5,4 vH und 1994 bei 5,7 vH.³⁵

Eine weitere Möglichkeit der Dynamisierung könnte die Verkürzung der Dauer von befristeten Verträgen darstellen. Eine Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen zeigt jedoch, daß im wesentlichen die Dauer der unbefristeten Verträge zurückgegangen ist, während sich die Dauer der mit einer Befristung begonnenen Beschäftigungsverhältnisse statistisch nicht signifikant verändert hat (vgl. Tabelle).

Daraus kann die weitere Schlußfolgerung gezogen werden, daß die Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten nur unbedeutend zu einer Dynamisierung der Beschäftigungsdauer beigetragen hat. Trotz der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen läßt sich somit im Aggregat keine wesentliche trendmäßige Verkürzung der Beschäftigungsdauer feststellen.

Ausblick

Arbeitsflexibilisierung umfaßt eine breite Palette von Aspekten, von der die Unternehmenszugehörigkeitsdauer naturgemäß nur einen Ausschnitt darstellt. Aus der Tatsache, daß die feststellbaren Veränderungen der Unternehmenszugehörigkeitsdauer auch auf konjunkturelle Einflüsse zurückzuführen sind und weniger auf eine Anpassung an erhöhten Flexibilitätsbedarf, kann deshalb noch nicht gefolgert werden, daß sich der deutsche Arbeitsmarkt generell den Flexibilitätserfordernissen verweigert. Denkbar ist, daß Anpassungen in anderen Bereichen, etwa durch Outsourcing, Einsatz von Zeitarbeitsfirmen oder die Umwandlung von regulärer Beschäftigung in sogenannte Scheinselbständigkeit in der Praxis eine größere Rolle spielen als die Frage von erleichterten Kündigungsmöglichkeiten.

Annette Bergemann (abn@iwh.uni-halle.de)

Hilmar Schneider (his@iwh.uni-halle.de)

³⁵ Vgl. RUDOLPH, H.: Befristete Beschäftigung von jüngeren Arbeitnehmern stark gestiegen, IAB-Kurzbericht Nr. 1, vom 22. Januar 1996.